

LIKABEHANDLINGSPLAN
&
PLAN FÖR
KRÄNKANDE BEHANDLING
FÖR



Gäller from 170131-180130

Likabehandlingsplan & plan för kränkande behandling för Kompassens Förskola

MÅL

Diskriminerande och kränkande behandling skall inte förekomma vare sig i barn- eller personalgrupp.

Vi vill skapa förutsättningar för att alla skall kunna känna sig trygga, glada och välkomna till förskolan / arbetet och att föräldrar skall känna sig trygga när de lämnar sina barn hos oss.

Kränkande behandling innefattar begreppen:

- Mobbing
- Diskriminering
- Osynliggörande
- Sexuella trakasserier
- Rasism
- Främlingsfientlighet
- Homofobi

Kränkande behandling definieras i skollagen:

”Ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet”
Skollagen 6 kap § 3

Lagen gäller:

”Den som deltar i eller söker plats i förskolan”
Skollagen 6 kap § 3

Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn innehåller följande diskrimineringspunkter:

- Kön
- Könsidentitet
- Etnisk tillhörighet
- Religion och annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Diskrimineringslag (2008:567)
3 kap §14

Hur vår förskola förebygger och förhindrar diskriminering och annan kränkande behandling.

”Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när det handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget”.
Skollagen 6 kap §5

- All personal skall regelbundet och återkommande samtala om lagen om diskriminering och annan kränkande behandling av barn och personal utifrån frågorna på bilaga 1 och 2.
- Förskolechefen är ansvarig för att nyanställd personal informeras om lagen och om förskolans arbete mot diskriminering och annan kränkande behandling samt om vår årliga handlingsplan för likabehandling.
- På förskolan arbetar alla aktivt med att förhindra och förebygga diskriminering och kränkande behandling.
- Om ett barn medvetet eller omedvetet kränker ett annat barn tar vi upp det direkt.
- Om det uppstår konflikt hjälps barn och vuxna åt att lösa den omedelbart.
- Vi har ett ständigt pågående samtal om Lpfö 98/10's värdegrund och uppdrag och vår målsättning som omfattar punkter kring alla människors lika värde.

En viktig uppgift för verksamheten är att grundlägga och förankra de värden som vårt samhällsliv vilar på. Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan könen samt solidaritet med svaga och utsatta är värden som förskolan skall hålla levande i arbetet med barnen.
(Ur Lpfö 98, Förskolans värdegrund och uppdrag)

Rutiner kring upprättande av Likabehandlingsplan och Plan mot kränkande behandling

Förskolan skall nu upprätta två planer, en likabehandlingsplan enligt 3 kap §16 diskrimineringslagen och en plan mot kränkande behandling enligt 6 kap i skollagen. Så länge innehållet uppfyller lagarnas krav kan de båda planerna sammanföras till en plan.

På Kompassens Förskola har vi valt att sammanföra planerna eftersom arbetet mot diskriminering och trakasserier och arbetet mot kränkande behandling har så många beröringspunkter och likheter. Det handlar i båda fallen om att arbeta för barns lika värde.

"Huvudmannen skall se till att det varje år upprättas en plan en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen skall innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts skall tas in i efterföljande års plan."

Skollagen 6 kap §8

- Förskolan ansvarar för att en årlig plan görs i enlighet med skollagens kap 6 §8 och med de rutiner som finns i den årliga handlingsplanen (se bilaga 3, a och b).
- Den årliga planen upprättat utifrån en nylägesanalys och riskanalys gällande aktuell barngrupp, situationen på förskolan, rådande samhällsklimat och vår värdegrund.
- Personalen reviderar årligen eller vid behov det gemensamma dokumentet "Likabehandlingsplan för Kompassens förskola".

På förskolan arbetar vi förebyggande genom att:

Arbeta med grupper, vilket innebär att barnen är indelade i mindre grupper, delar av dagen, tillsammans med sin pedagog, för att:

- Barnen på så sätt lär känna varandra bättre
- Barnen etablerar nära och goda relationer
- Det skapar trygghet, som gör att tilliten i gruppen växer
- Personalen får bättre översikt över gruppen och kan stötta barnen i deras lek och relationer till varandra
- Personalen får större möjlighet att vara förebild och förmedla positiva värderingar och motverka negativa värderingar

Arbeta med vår grundverksamhet och med teman som rör vänskap, trygghet och relationer.

Arbeta med att stärka barns självkänsla.

Arbeta med att stärka barns ansvar, inflytande och medbestämmande.

Arbeta med barns förmåga att känna igen och uttrycka känslor.

Arbeta med samtal och reflektion med barnen kring:

- regler och normer - hur vill vi ha det ? vad får man säga / göra ?
- alla människors lika värde utifrån sagor, berättelser m.m.

Arbeta med styrda lekar och spel, drama och rollspel.

Förskolan skall sträva efter att varje barn utvecklar sin identitet och känner trygghet i den, utvecklar självständighet och tillit till sin egen förmåga, utvecklar sin förmåga att fungera enskilt och i grupp.

Att hantera konflikter och förstå rättigheter och skyldigheter samt att ta ansvar för gemensamma regler.

Lpfö 98/10

Detta kan föräldrar göra:

Vårdnadshavare för barn i förskola och för elever i förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, och fritidshem skall erbjudas möjlighet till inflytande över utbildningen.

Skollagen kap 4 §12

Vid varje förskole- och skolenhet skall det finnas ett eller flera forum för samråd med barnen, eleverna och vårdnadshavare som avses i §12.

Skollagen kap 4 §13

Vårdnadshavare har ansvaret för sina barns fostran och utveckling. Förskolan skall komplettera hemmet genom att skapa bästa möjliga förutsättningar för att varje barn skall kunna utvecklas rikt och mångsidigt.

Lpfö 98/10

- Ta del av förskollans likabehandlingsplan och ge synpunkter på innehåll
- Vara delaktig under barnets förskoletid, vid inskolningen, i det dagliga mötet med förskolans personal och utbyte av information och synpunkter i utvecklingssamtalen.
- Komma på de möten och sammankomster som ordnas i förskolan, t.ex. föräldraråd och föräldramöten. Föräldrarådet är ett forum, där alla föräldrar kan vara delaktiga och ha inflytande genom de representanter, som man valt till föräldrarådet.
- Vara införstådd med att barnet är en del av en grupp, där de ska lära sig att ta hänsyn, lyssna och uttrycka tankar och känslor.
- Ta upp saker som oroar barnet med personalen på förskolan.
- Vara medvetna om att barn gör som vi gör och inte som vi säger.
- Vara medveten om att överföra värderingar och normer, som man vill att barnet skall få med sig i livet.

Vad säger skollagen om kränkande behandling och trakasserier

Lagtexter

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn eller förskolechefen.

En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket och de andra meningarna skall tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen 2008:567.

SKOLLAGEN KAP 6 §10

Vad säger diskrimineringslagen 2008:567

Diskriminering §4 i denna lag avses med diskriminering
<ol style="list-style-type: none">1. <u>Direkt diskriminering</u>: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.2. <u>Indirekt diskriminering</u>: att någon missgynnas genom tillämpning av bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt, som framstår som neutralt, men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.3. <u>Trakasserier</u>: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.4. <u>Sexuella trakasserier</u>: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.5. <u>Instruktioner att diskriminera</u>: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1 - 4 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.
Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder §5 i denna lag avses med:
<ol style="list-style-type: none">1. <u>Kön</u>: att någon kvinna eller man.2. <u>Könsöverskridande identitet eller uttryck</u>: att någon inte identifierar sig som man eller kvinna eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.3. <u>Etnisk tillhörighet</u>: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.4. <u>Funktionshinder</u>: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.5. <u>Sexuell läggning</u>: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.6. <u>Ålder</u>: Uppnådd levnadslängd

Handlingsplan när vi upptäcker någon form av diskriminering eller kränkande behandling

Personal som iakttagit eller fått reda på att ett barn känner sig kränkt är **skyldig** att meddela detta till förskolechefen.

Förskolechefen är **skyldig** att anmäla detta till huvudmannen.

Huvudmannen för tillsammans med förskolechefen upp en handlingsplan och ansvarsfördelning an nedanstående för den fortsatta utredningen.

Dokumentation, uppföljning och återkoppling sker under hela förloppet och används i utvärderingen och analysen.

Utvärderingen av händelseförloppet bör resultera i en handlingsplan för hur vi skall agera, undervisa och informera för att det inte skall upprepas igen.

Omständigheterna av händelseförloppet skall **skyndsamt utredas** genom:

- samtal med de inblandade, enskilt om vad som hänt (t.ex. den som kränkt, den som sett kränkningen eller fått kännedom om den).
- information och samtal med barnets föräldrar om det som skett.

Åtgärder:

- överenskommelse med de inblandade om hur man går vidare (t.ex. gemensamt samtal, ursäkt, förändringar i rutiner, barn eller personalgrupp, lämpliga disciplinära åtgärder, anmälan).
- kontinuerlig återkoppling om vad som sker och vilka åtgärder som vidtas.
- avslutande samtal med de inblandade.

För att förhindra kränkande behandling i framtiden

- upprätta handlingsplan för hur vi skall motverka det som utlöste den diskriminerande handlingen, kränkningen.
- samtal / handledning
- teman, samlingar, drama etc. som kan förebygga att handlingen / kränkningen inte upprepas i framtiden.

När personal utsätts för kränkning av annan vuxen

- Informera förskolechef som informerar huvudmannen.
- Utredning, åtgärder enligt ovan.
- Vid behov anmälan till arbetsmiljöverket, facket, polis.

När personal utsätts för kränkning av förskolechefen

- Informera huvudmannen som ansvarar för huvudmannen
- Utredning, åtgärder enligt ovan
- Vid behov anmälan till arbetsmiljöverket, facket, polis.

När barn kränker barn

Barnet behöver inte ha haft någon elak avsikt för att föra sig skyldig till diskriminering eller trakasserier. Det är effekten som avgör. Barnet behöver dock ha en viss insikt. Det kan vara svårt att bedöma om ett förskolebarn har den insikten. Det kan också vara svårt för det lilla barnet att uttrycka sig och sin upplevelse. Därför är det särskilt viktigt att personalen är observant och beredd att ingripa i konkreta situationer.

Åtgärder

- att alltid ta barns "klagomål" på allvar.
- att vara uppmärksam på kränkande handlingar, fysiskt eller verbalt.
- att aktivt ingripa och följa upp situationer när de uppstår.
- Att informera om något har hänt under dagen som gjort barnet ledsen, upprört.

Vid upprepat beteende där "normala" insatser och åtgärder inte räcker till arbetar vi vidare med beteendet utifrån ett barnpsykologiskt perspektiv där förskolechefen ansvarar för utredning, åtgärd och samtal.

Skulle en situation uppstå där barnet eller föräldrarna upplever att barnet har blivit kränkt av ett annat barn, anmäls och utreds det enligt handlingsplanen för kränkande behandling.

Vi har fått tillåtelse att skriva om och använda materialet från FVBU.

Bilaga 1

SAMTALSFRÅGOR KRING LAGEN OM DISKRIMINERING OCH ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING AV BARN OCH PERSONAL, SOM EN DEL I VÅRT FÖREBYGGANDE ARBETE:

- Mobbing
- Diskriminering
- Osynliggörande
- Sexuella trakasserier
- Rasism
- Främlingsfientlighet
- Homofobi

Samtala kring en punkt i taget utifrån följande frågeställningar:

1. Vad innebär ordet kränkt för Dig (modeuttryck / realitet) ?
2. Har Du själv eller någon i Din närhet varit utsatt för kränkningen ?
3. Hur påverkades Du / de av kränkningen ?
4. Hur kan det ta sig uttryck i barngruppen? Skriv upp exemplen så att Ni blir medvetna om vad man skall titta efter och reagera på hos sig själv och andra.
5. Hur kan det ta sig uttryck i personalgruppen? Skriv upp exemplen så att Ni blir medvetna om vad man skall titta efter och reagera på hos sig själv och andra.
6. Hur skall vi reagera / handla när och om vi upplever att våra medarbetare beter sig kränkande eller diskriminerande ?
7. Fundera över hur vi kan motverka det i barn- / personalgruppen.
8. Skriv ned konkreta exempel på hur Ni vill arbeta för att förebygga och förhindra att diskriminering / kränkning sker inom varje område.

SAMTALSFRÅGOR KRING LAGEN OM DISKRIMINERING OCH ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING AV BARN OCH PERSONAL, SOM EN DEL AV VÅRT FÖREBYGGANDE ARBETE

Lagen om förbud om diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, innehåller följande diskrimineringspunkter:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Funktionshinder
- Ålder

Samtala kring en punkt i taget utifrån följande frågeställningar:

1. Hur kan ovanstående grupp kränkas / diskrimineras när det gäller barn ?
2. Hur kan ovanstående grupp kränkas / diskrimineras när det gäller vuxna ?
3. Har Du själv eller någon i Din närhet varit utsatt för diskriminering ?
4. Hur påverkades Du / de av diskrimineringen ?
5. Hur kan det ta sig i uttryck i barngruppen ? Skriv upp exempel så att Ni blir medvetna om vad man skall titta efter på hos sig själv och andra.
6. Hur kan det ta sig i uttryck i personalgruppen ? Skriv upp exempel så att Ni blir medvetna om vad man skall titta efter på hos sig själv och andra.
7. Hur skall vi reagera / handla om och när vi upplever att våra medarbetare beter sig kränkande och diskriminerande ?
8. Fundera över hur vi kan motverka det i barn- / personalgruppen ?
9. Skriv ned konkreta exempel på hur Ni vill arbeta för att förebygga och förhindra att diskriminering sker inom ovanstående områden.

Vår årliga handlingsplan, upprättad.....

Nulägesanalys

Lärdomar från föregående års handlingsplan, problemområden som kvarstår att arbeta med:

Problemområden som uppstått i barngruppen:

Risk för diskriminering; kränkande behandling utifrån barngrupp, föräldrar, personal, övrigt

Vad behöver vi arbeta med för att förhindra / förebygga ovanstående:

Vilka andra punkter vill vi arbeta med i förebyggande syfte:

Åtgärder / Mål

Utifrån analysen ovan vill vi under detta år fokusera på följande åtgärder / mål

Åtgärd:

Mål:

Påbörjas:

Slutförs:

Pågår:

Ansvarig:

Åtgärd:

Mål:

Påbörjas:

Slutförs:

Pågår:

Ansvarig:

Åtgärd:

Mål:

Påbörjas:

Slutförs:

Pågår:

Ansvarig:

Uppföljning och utvärdering av handlingsplan upprättad.....

Uppföljning / återkoppling
vid avdelningsplanering / personalmöte

Hur har vi genomfört åtgärderna, resultat, ev. förändringar

Datum:

Hur har vi genomfört åtgärderna, resultat, ev. förändringar

Datum:

Hur har vi genomfört åtgärderna, resultat, ev. förändringar

Datum:

Utvärdering och analys: